

En cuanto a los permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo cuentan con reflejo negocial las licencias no retribuidas para la realización de cursos de formación no vinculados con la actividad profesional del trabajador³⁰¹ o el seguimiento de cursos académicos completos³⁰² y las excedencias por tiempo limitado con derecho de reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad³⁰³.

I.VI. EL COSTE ECONÓMICO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ

I.VI.1. Introducción

A lo largo del presente epígrafe se analizan las líneas de tendencia que se aprecian en la negociación colectiva en materia de protección social complementaria. Para ello se ha atendido tanto a las distintas situaciones de necesidad protegidas, como al modo y a la intensidad de la protección. A tal efecto, se han diferenciado tres bloques: El primero aborda los complementos a los subsidios de la Seguridad Social; concretamente, las mejoras previstas con respecto a las prestaciones por IT, maternidad y riesgo durante el embarazo. La muestra utilizada para llevar a cabo este análisis incluye cerca de trescientos convenios publicados entre los años 2005 y 2006, cuando todavía no estaba en vigor la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, como sabemos, incorporó en el ámbito de protección del sistema de Seguridad Social nuevos subsidios como el de paternidad. De ahí que nos ciñamos, en exclusiva, a los subsidios existentes con anterioridad a la reforma.

El segundo bloque se centra en los compromisos por pensiones, es decir, en las mejoras previstas en los convenios colectivos con respecto a la jubilación, la incapacidad permanente y las pensiones por muerte y supervivencia.

bajo) a razón de 30 minutos/hora invertida. Si, por el contrario la formación tuviera lugar fuera de la jornada laboral el trabajador tendría derecho a 1 día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación.

³⁰¹ El CC Monitores Comedores Escolares Aragón establece una licencia no retribuida de 20 días laborables/año que podrá ser objeto de ampliación para facilitar al trabajador la asistencia a cursos de formación que no tengan relación con su actividad profesional.

³⁰² EL CC FREMAP establece 9 meses de permiso sin retribución en estos casos cuya concesión queda condicionada a que el servicio quede satisfactoriamente cubierto.

³⁰³ CC Centros Privados Enseñanza Reglada Euskadi (excedencia inferior a 1 año), CC Marroquinería Cádiz. Una excedencia especial por estudios (o por razones familiares) de tiempo no superior a 1 año prevé el CC Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas aun cuando en tal caso la garantía de empleo es más débil que la reserva de puesto de trabajo pues al término del periodo de excedencia en trabajador se reincorporará en la empresa <<con su misma especialidad y categoría profesional>>. De mayor duración es la excedencia voluntaria especial por terminación o ampliación de estudios (o por causas familiares) prevista en el CC Gas Natural (máximo 5 años, no computable a efectos de antigüedad y reincorporación en la primera plaza que exista de la categoría del trabajador <<o de otra inferior si así se conviniese>>).

Y, por último, en el tercer bloque se mencionan diversas medidas de previsión social relacionadas, esencialmente, con la protección de la familia.

I.VI.2. La mejora de los subsidios de la seguridad social. La protección de la incapacidad temporal, de la maternidad y de la situación de riesgo durante el embarazo

La práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, con independencia de cuál sea su ámbito de aplicación, mejoran la prestación económica de la Seguridad Social por IT. En la mayoría de los casos, la protección se concreta en un complemento al subsidio del sistema de pensiones con el objeto de garantizar al trabajador el 100% del salario que hubiera percibido de encontrarse en activo³⁰⁴; aun cuando no faltan convenios que únicamente complementan determinados conceptos salariales³⁰⁵.

La tendencia es proteger esta concreta situación de necesidad al margen de la causa —común o profesional— de la que derive, si bien es importante advertir del tratamiento privilegiado que reciben las contingencias profesionales con respecto a las comunes, fundamentalmente en los convenios de ámbito supraempresarial. Esta especial atención se traduce, en la práctica, en una protección de mayor intensidad: bien asegurando una mayor proporción del salario³⁰⁶, bien ampliando los conceptos computables en el cálculo del complemento³⁰⁷ o extendiendo la cobertura por un período de tiempo superior.³⁰⁸ A este respecto, es interesante destacar que, con frecuencia, las situaciones de hospitalización (aunque tengan su origen en una causa común)

³⁰⁴ Entre otros muchos, el art. 34 CC Bancos Privados, art. 33 CC Despachos Técnicos Tributarios y el art. 40 CC Administraciones de Loterías.

³⁰⁵ Por ejemplo, el art. 53 CC Grandes Almacenes sólo complementa hasta el 100% del salario base; el art. 24 CC Mayoristas distribuidores productos farmacéuticos complementa hasta el 100% «de las retribuciones sujetas a cotización» y los arts. 41 CC Industrias Turrónes Mazapanes y 25 CC Alimentación Madrid complementan únicamente el salario base más la antigüedad.

³⁰⁶ Por ejemplo, el art. 33 CC Despachos Técnicos Tributarios complementa desde el primer día y hasta el 100% del salario en el caso de que la incapacidad se derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional; mientras que si la baja trae su causa en una contingencia común, se complementa en función de la siguiente escala: el 50% desde el 1.º día al 3.º; el 75% del 4.º al 20.º y el 100% a partir del 21.º. Por su parte, el art. 61 CC Tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña mejora el complemento en un 15%, en el caso de contingencias profesionales, durante los 16 primeros días de baja.

³⁰⁷ Según el art. 36 CC Hostelería Baleares, «sólo en las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo se computará además de los conceptos salariales antes señalados, el plus de desplazamiento», en el art. 50 CC Construcción y Obras Públicas Sevilla se añade la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de acuerdo a lo establecido en el art. 29 CC Mahou S.A., en caso de contingencias profesionales, se incluye el promedio de los complementos de carácter variable percibidos en los últimos doce meses.

³⁰⁸ La diferencia es especialmente significativa en el art. 49 CC Contratas Ferroviarias pues la protección se extiende por un único mes en las contingencias comunes y por 18 meses, en las profesionales. El art. 33 CC Despachos Técnicos Tributarios es ejemplo de lo expuesto, en la medida en que la duración máxima, en caso de contingencias comunes, es de 12 meses y, en caso de contingencias profesionales, de 18. Por su parte, el art. 64 CC Industrias de Ferralla complementa desde el 1.º día las bajas por accidente de trabajo, mientras que en caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral la protección no se inicia hasta el 16.º día de la baja.

reciben un tratamiento muy similar al de las contingencias profesionales³⁰⁹ y que, en ocasiones, se equiparan a aquellas situaciones como la intervención quirúrgica³¹⁰, el período de convalecencia³¹¹ o el accidente «con fractura o herida abierta»³¹²; preceptos que plantearán, sin duda, serios problemas de aplicación práctica.

¿En qué medida repercute la IT en el devengo de las pagas extraordinarias? Tal y como ha tenido oportunidad de advertir la doctrina judicial, salvo pacto en contrario, no se devengan pagas extras durante un proceso de IT.³¹³ Precisamente por ello, algunos convenios colectivos introducen previsiones al respecto, considerando las bajas por IT como tiempo efectivamente trabajado a efectos del devengo de las pagas extras,³¹⁴ o calculando el importe del complemento tomando como referente —no el salario percibido por el trabajador— sino la base de cotización³¹⁵ o la base reguladora de la prestación por IT³¹⁶ que, como sabemos, incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Con respecto a la duración del complemento, aunque es frecuente encontrar convenios que limitan el complemento del subsidio de IT hasta un determinado período,³¹⁷ también son muchos los que protegen al trabajador durante todo el proceso de IT.³¹⁸ Excepcionalmente, un convenio colectivo de ámbito empresarial extiende la protección incluso más allá del término de

³⁰⁹ Art. 33 CC Despachos Técnicos Tributarios, art. 41 CC Comercio de Cataluña. Empresas sin convenio propio, art. 25 CC Sector del Campo Huelva, art. 42 CC Construcción Pontevedra, art. 38.2 CC Construcción y Obras Públicas Cádiz, art. 50 CC Construcción y Obras Públicas Sevilla, art. 34 CC Construcción y Obras Públicas Valladolid y art. 34 CC Hostelería Madrid.

³¹⁰ Art. 35 CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Andalucía y art. 43 CC Limpieza Edificios y Locales Madrid.

³¹¹ Art. 25.2 CC Construcción y Obras Públicas Barcelona.

³¹² Art. 99 CC Construcción y Obras Públicas Alicante.

³¹³ STSJ Madrid 19.04.2006 (Recurso n.º 1890/2006).

³¹⁴ Es el caso del art. 31 CC Industria Siderometalúrgica de Madrid; o el del art. 42 CC Limpieza Edificios y Locales de Madrid, según el cual, las dos primeras bajas de cada semestre no se deducirán del devengo de las pagas extraordinarias; no así las restantes.

³¹⁵ Art. 49 CC Contratas Ferroviarias, art. 34 CC Construcción y Obras Públicas Valencia y art. 42 CC Construcción Pontevedra.

³¹⁶ Art. 47 CC Enseñanza Privada Centros sin concertación ni subvención, art. 26 CC Entidades Financieras, art. 41 CC Comercio de Cataluña. Empresas sin convenio propio, art. 75 CC Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña, art. 21 CC Privadas Gestionan Equipamientos Deportiva, art. 60 CC Industria Metalgráfica de Cataluña y art. 99 CC Construcción y Obras Públicas Alicante.

³¹⁷ Sólo durante 4 meses se complementa la prestación por IT derivada de accidente de trabajo según el art. 48 CC Industria de calzado, durante 5, en virtud de lo previsto en el art. 34 CC Construcción y Obras Públicas Valladolid, durante 6, conforme reza el art. 52 CC Construcción La Coruña y durante 12 meses, de acuerdo a lo establecido en el art. 50 CC Comercio al por mayor e Importación Productos Químicos, el art. 48 CC Empresas Org. Juego Bingo de Cataluña, el art. 36 Hostelería Baleares, el art. 39 CC Metal Barcelona, el art. 24 CC Comercio General Murcia, el art. 34 CC Supermercados y Autoservicios Barcelona y el art. 28 CC Mercadona.

³¹⁸ Es el caso del los arts. 62 CC Mediación Seguros Privados y 24 CC Distribuidores Productos Farmacéuticos que complementan la incapacidad durante 18 meses (período de duración máximo tras la reforma introducida en la LGSS por la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006) o de los arts. 37 CC Construcción y Obras Públicas Huelva, 41 CC Philips Ibérica y 34 DHL Logistics Spain que no prevén limitación temporal alguna.

la misma, siempre y cuando la extinción se deba a alta médica con declaración de invalidez permanente y a juicio del órgano de calificación sea previsible la revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo. En tal caso, para tener derecho al complemento, es necesario que el trabajador no esté realizando ninguna actividad lucrativa³¹⁹.

Normalmente los convenios establecen un complemento de duración fija (tres, seis, doce meses...); pero no faltan los que prevén un complemento de duración variable que se incrementa en función de la antigüedad que acredite el trabajador³²⁰ o que depende de un hecho externo como, por ejemplo, el tiempo que el trabajador permanezca hospitalizado³²¹. Con respecto a la cuantía del complemento, se tiende a asegurar un porcentaje estable del salario (el 85%, el 100%,...); aunque se aprecian algunos convenios en los que el porcentaje varía, aumentando conforme la incapacidad se prolonga en el tiempo³²².

Al objeto de limitar el coste empresarial, se observan convenios que condicionan la aplicación de estas cláusulas al cumplimiento de determinados requisitos. Así, aunque se tiende a proteger, sin distinción, a todos los trabajadores de la empresa, a veces se exige que el trabajador sea beneficiario del subsidio de IT de la Seguridad Social³²³ o que la empresa no se haya visto en la necesidad de contratar a un trabajador interino al objeto de sustituir al trabajador incapacitado³²⁴. Se introducen también algunas cautelas para evitar que estos complementos al subsidio de IT fomenten el absentismo en la empresa. Es frecuente así encontrar convenios que limitan la duración del complemento —como ya adelantamos—, que no protegen al trabajador durante los primeros días de la incapacidad,³²⁵ que toman en consideración el número de baja de que se trate³²⁶, o que modulan la protec-

³¹⁹ Art. 87.5 CC AENA.

³²⁰ Así, el art. 32 CC Universidades Privadas Centros Universitarios Privados amplía un mes más el complemento por IT por cada trienio que consolide el trabajador. En idénticos términos se pronuncian los arts. 46 CC Enseñanza Privada Cataluña, 40 CC Enseñanza Reglada País Vasco, 38 CC Centros de atención a personas con discapacidad Com. Valenciana y el art. 14 CC Educación Especial de Cataluña.

³²¹ «desde su hospitalización, durante 40 días máximo», establece el art. 62.b) CC Empresas de Seguridad para los supuestos de IT derivada de contingencias comunes o «durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes», fija el art. 43 CC Construcción y Obras Públicas Madrid.

³²² Es el caso del art. 26 CC Entidades Financiación y Arrendamiento Financiero, art. 25 CC Alimentación Madrid y art. 38.2 CC Construcción y Obras Públicas Cádiz.

³²³ Art. 25.3 CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona, art. 36 CC Hostelería de Baleares, art. 44 CC Limpieza Edificios y Locales de Madrid y art. 3.10 CC Getronics España Solutions S.L. Por su parte, el art. 62 CC Mediación Seguros Privados sí complementa a los trabajadores que no tienen derecho a la prestación de la Seguridad Social pero, en tal caso, reduce el importe del mismo al 50%.

³²⁴ Por ejemplo, según lo previsto en el art. 39.d) CC Hostelería Alicante, el derecho al complemento cesará en el momento en que la empresa sustituya al trabajador mediante la contratación de un interino. Por su parte, el art. 41 CC Paradores de Turismo limita a tres meses el complemento en el caso de que el trabajador fuese sustituido.

³²⁵ La protección prevista en el art. 40 CC Administraciones de Loterías se inicia «a partir del decimoquinto día de la situación de incapacidad temporal», o «a partir de los treinta días de duración de la enfermedad o a partir de los quince días en caso de accidente de trabajo», conforme a lo establecido en el art. 34 CC Construcción y Obras Públicas Valencia.

³²⁶ El art. 33 CC Autoescuelas, en el supuesto de que la IT derive de contingencias comunes, sólo complementa la prestación en la primera baja del año. Por su parte, el art. 41 CC Comercio de Catalu-

ción o, incluso, la condicionan al índice de absentismo del total de la empresa o del propio trabajador afectado³²⁷. De esta manera, se niega el derecho al complemento³²⁸, se limita la duración del mismo o se reduce su cuantía en el caso de que el índice de absentismo supere el nivel predeterminado en el propio convenio colectivo³²⁹.

Por último, algunos convenios toman también en consideración la posible negligencia del trabajador en relación con su situación de incapacidad. Se niega de esta manera el derecho al complemento cuando el trabajador no hubiera usado los medios de protección exigidos facilitados por la empresa,³³⁰ cuando no observe el tratamiento prescrito para su curación,³³¹ cuando el facultativo nombrado por la empresa constata algún tipo de fraude³³² o, finalmente, cuando se verifique que la enfermedad o el accidente tienen su origen en causas relacionadas con la embriaguez, la drogadicción o la participación en riñas.³³³

Mucha menor atención merecen otras situaciones de necesidad como el riesgo durante el embarazo o las bajas por maternidad. Con respecto a esta última, la mayoría de los convenios colectivos o no hacen alusión al respecto o introducen cláusulas que se limitan a reiterar los términos del legislador.³³⁴ Excepcionalmente, algunos convenios prevén la obligación de la empresa de completar el subsidio de la Seguridad Social al objeto de garantizar al trabajador el 100% de su salario.³³⁵ Teniendo en cuenta que el subsidio por maternidad supone el 100% de la base reguladora (art. 133 quáter LGSS),

ña. Empresas sin convenio propio sólo prevé el complemento para el trabajador que se encuentre en situación de IT «por primera vez». Y según lo previsto en el art. 43 CC Chocolates, Bombones, Caramelos y Chicles de Cataluña, «este complemento no será de aplicación durante los tres primeros días a partir de la tercera baja durante el año natural.»

³²⁷ Según el art. 47 CC Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios de Cataluña el complemento se abonará al trabajador siempre y cuando su concreto porcentaje de absentismo no supere el 5%. Por su parte, el art. 36 CC Hostelería Balears, condiciona el derecho a que el trabajador «no tuviera un índice de ausencias igual o superior al 4 por 100, por dicha causa de IT.»

³²⁸ Así, el art. 64 CC Industrias de Ferralla reconoce el derecho a un complemento de la prestación por IT por contingencias comunes, cuando el índice de absentismo del total de la plantilla sea igual o inferior al 2%.

³²⁹ Por ejemplo, el art. 74 CC ONCE limita sustancialmente la duración del complemento por IT derivada de contingencias comunes cuando el índice anual de absentismo del total de la empresa supera el 4,5%. Por su parte, el art. 30 CC Aluminio Español excluye del cómputo el complemento de puesto de trabajo cuando el índice de absentismo por enfermedad, en los tres meses anteriores, supera el 3,75%.

³³⁰ Art. 41 CC Paradores de Turismo; art. 144.3 CC Finanzauto S.A.; art. 30 CC Empresa San Miguel fábricas de Málaga, Lérida y Burgos.

³³¹ Art. 30 CC Empresa San Miguel fábricas de Málaga, Lérida y Burgos.

³³² Art. 48 CC Plásticos de España.

³³³ Art. 112.b) CC Bridgestone Hispania, S.A..

³³⁴ Art. 31 CC Industria Calzado; art. 17 CC Administraciones Loterías y Empleados; art. 62 CC Tiempo Libre Educativo y Sociocultural de Cataluña; art. 42 CC Centros Atención Discapacitados Com. Valenciana; art. 35 CC Comedores Escolares Aragón; art. 26 CC Sector Campo Huelva; art. 36 CC DHL Logistics Spain.

³³⁵ Art. 48 CC Enseñanza Privada Centros sin concertación ni subvención; art. 49 CC Enseñanza Privada de Cataluña; art. 41 CC Centros Privados Reglada Euskadi; art. 41 CC Enseñanza Privada Euskadi; art. 39 CC Hostelería Salamanca, art. 29 CC Mercadona; art. 87.5 CC AENA; art. 110 CC Bridgestone Hispania S.A.

estas cláusulas afectan exclusivamente a los trabajadores que perciban una retribución mensual —incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias— superior a la base máxima de cotización, lo que podría justificar la escasez de las mismas. Por último, merece la pena destacar que, de forma excepcional, algún convenio amplía la duración del descanso por maternidad en dos semanas, en caso de parto simple, o en cuatro semanas, en caso de parto múltiple³³⁶.

La situación de riesgo durante el embarazo merece por parte de los negociadores una atención similar a las bajas por maternidad. No son muchos los convenios que establecen complementos del subsidio hasta el 100% del salario³³⁷ y, teniendo en cuenta la modificación del art. 135.3 LGSS introducida por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (que incrementa hasta el 100% el porcentaje aplicable a la base reguladora), no parece que esta tendencia vaya a cambiar de forma sustancial.

I.VI.3. La asunción de compromisos por pensiones. La protección de la jubilación, de la incapacidad permanente y del fallecimiento del trabajador

I.VI.3.1. *La protección de la jubilación*

La jubilación es una de las situaciones de necesidad que menor atención ha recibido por parte de los agentes sociales. Es llamativa, sin duda, la escasez de su cobertura que —de protegerse— se articula fundamentalmente a través de tres vías: por medio de premios de jubilación, mediante la instrumentación de un plan de pensiones y a través de una póliza de seguro.

Con el objeto de incentivar el cese en la empresa de los trabajadores más maduros y favorecer, con ello, la reducción de costes (por la amortización del puesto de trabajo o la incorporación de nuevos trabajadores, por tanto, sin antigüedad), numerosos convenios colectivos prevén premios de jubilación.³³⁸ Su concesión se vincula a la decisión del trabajador de jubilarse de

³³⁶ Art. 53 CC Danone S.A.. Véase, más ampliamente el epígrafe relativo a las formas de flexibilidad en el tiempo de trabajo justificadas por razones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

³³⁷ Art. 40 CC Administraciones Loterías y Empleados, art. 35 CC Industrias de Ferralla art. 50 CC Comercio al por mayor e Importación Productos Químicos, art. 42 CC Centros Atención Discapacitados Com. Valenciana y art. 20 CC Pirotecnia Com. Valenciana.

³³⁸ Art. 50.2 CC Grandes Almacenes, art. 36 CC Bancos Privados, art. 17 CC Autoescuelas, art. 26 CC Sociedades Cooperativas de Crédito, art. 32 CC Desinfección, Desinsectación y Desratización, art. 71 CC Enseñanza Privada País Vasco, art. 71 CC Centros privados enseñanza reglada País Vasco, art. 29 CC Limpieza Centros Educativos Gobierno Vasco, art. 36 CC Actividades Forestales Castilla y León, art. 69 CC Atención Personas Discapacitadas Com. Valenciana, art. 36 CC Confección ante, napa y doble faz de Cataluña, art. 45 CC Captación, elevación y distribución de aguas Extremadura, art. 32 CC Privadas Gestionan Equipamientos Deportivos, art. 40 CC Fomento Construcciones y Contratas, centros de Tarragona y Reus, art. 27 CC Comercio General Murcia, art. 42 CC Hostelería Salamanca, art. 10.b) CC Schewepes, art. 43 CC Philips Ibérica S.A., art. 38 CC DHL Logistics Spain, art. 48 CC Printer Industria

forma voluntaria entre los 60 y los 65 años de edad, aunque en ocasiones se condiciona al cumplimiento de otros requisitos adicionales como acreditar una determinada antigüedad en la empresa³³⁹ o contar con la aceptación del empresario.³⁴⁰ La tendencia es fijar la cuantía de la indemnización en función de la edad que tenga el trabajador en el momento de su cese en la empresa, disminuyendo su importe conforme se aproxime a la edad ordinaria de jubilación.³⁴¹ No obstante, se observan algunos convenios que determinan la cuantía tomando en consideración —como criterio complementario o como sustituto al de la edad— los años de antigüedad en la empresa³⁴² o el período de tiempo cotizado a la Seguridad Social.³⁴³

Ahora bien, salvo excepciones, no parece que estos premios de jubilación puedan determinar realmente la decisión del trabajador de jubilarse, pues las cuantías comprometidas no son especialmente significativas (en la práctica, estas indemnizaciones rara vez superan un año de salario)³⁴⁴; máxime si tenemos en cuenta la merma que supone la aplicación de coeficientes reductores en el importe de la pensión como consecuencia de una jubilación anticipada.

A mayor abundamiento, la mayor parte de los convenios colectivos han optado —no por incentivar— sino por imponer el cese del trabajador mediante el establecimiento de edades máximas de jubilación,³⁴⁵ incluso antes de que la Ley 14/2005 entrara en vigor el 3 de julio de 2005 e introdujera

Gráfica Newco S.L., art. 155 CC AENA, art. 52 CC Paradores de Turismo, anexo 1.º CC Mahou S.A y art. 65 CC Mediación Seguros Privados.

³³⁹ 20 años de antigüedad exige el art. 26 CC Sociedades Cooperativas de Crédito, 15 años, los arts. 32 CC Desinfección, Desinsectación y Desratización, 69 CC Atención Personas Discapacitadas y 42 CC Hostelería Salamanca y, por último, 10 años exigen los arts. 44 CC Chocolates, bombones, caramelos y chicles de Barcelona, Lérida y Tarragona, 36 CC Confección ante, napa y doble faz de Cataluña, 27 CC Comercio General Murcia.

³⁴⁰ Art. 10.b) CC Schweppes.

³⁴¹ Es el caso del art. 50.2 CC Grandes Almacenes que prevé una prima que asciende a 16 pagas si el trabajador se jubilara a los 60 años y a tan sólo 4 pagas si lo hiciera con 64 o el del art. 155 CC AENA que abona al trabajador cuatro mensualidades por cada año que le falte para cumplir los 64.

³⁴² Art. 65 CC Mediación Seguros Privados, art. 32 CC Privadas Gestionan Equipamientos Deportivos, art. 40 CC Fomento Construcciones y Contratas, centros de Tarragona y Reus y art. 48 CC Printer Industria Gráfica Newco S.L.

³⁴³ Art. 53 CC Paradores de Turismo prevé el abono de una indemnización para los trabajadores que se jubilen con más de 65 años que asciende a 5.032,12 € cuando se acreditan tan sólo 15 años cotizados y a 1.595,56 € cuando se acreditan 30.

³⁴⁴ El 26 CC Sociedades Cooperativas de Crédito prevé, por ejemplo, un premio de tres meses de salario; el art. 43 CC Philips Ibérica S.A entrega al trabajador dos mensualidades brutas y el art. 44 CC Chocolates, bombones, caramelos y chicles de Barcelona, Lérida y Tarragona prevé una gratificación de una mensualidad.

³⁴⁵ Art. 50 CC Grandes Almacenes, arts. 36.1 y 39 CC Bancos Privados, art. 58 CC Enseñanza Privada Centros sin concertación ni subvención, Anexo IV.2 CC Conservas Vegetales, art. 42 CC Sociedades Cooperativas de Crédito, art. 63.2 CC Industrias de Ferralla, art. 30 CC Taurino, art. 34 CC Universidades Privadas Centros Universitarios Privados, art. 34 CC Industria Metalgráfica, art. 12 CC Entidades Financiación y Arrendamiento Financiero, art. 23 CC Distribuidores Cinematográficos, art. 23 CC Distribuidores Cinematográficos, art. 19 CC Comercio Cataluña Empresas sin convenio propio, disp. adic.2.ª CC Centros privados enseñanza reglada País Vasco, art. 37 CC Residencias Privadas 3edad Com. Valenciana, art. 34 CC Empresas Adjudicatarias contra Incendios Castilla-La Mancha, art. 14 CC Industria Metalgrá-

nuevamente la posibilidad de establecer este tipo de medidas.³⁴⁶ Aunque, en tales casos, el cese sólo puede producirse cuando el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización exigido por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, algunos convenios colectivos mejoran la previsión legal y permiten que el trabajador permanezca en la empresa mientras no tenga cubierto el período máximo de cotización, de manera que se le asegure el derecho al 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación³⁴⁷.

En aplicación de lo previsto en el RD 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, está también muy extendida la posibilidad de jubilarse a los 64 años de edad.³⁴⁸ Y, a este respecto, es interesante destacar que, aun cuando lo habitual es remitirse, sin más, a los términos del legislador, se observan convenios que exigen la concurrencia de otros requisitos adicionales como la aceptación del propio empresario,³⁴⁹ que el empleado haya cotizado el tiempo necesario para asegurarse en todo caso el 100% de la pensión,³⁵⁰ que el contrato que se celebre para sustituir al trabajador jubi-

fica de Cataluña, art. 49.2 CC Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios de Cataluña, art. 22 CC Industria Siderometalúrgica Madrid, art. 53 CC Construcción y Obras Públicas Madrid, art. 24 CC Comercio Metal Madrid, art. 33 CC Hostelería Islas Baleares, art. 50 CC Construcción Galicia, art. 60 CC Construcción y Obras Públicas Cádiz, art. 30 CC Construcción y Obras Públicas Gerona, art. 40 CC Hostelería Murcia, art. 39.a) CC Construcción Huelva, art. 47 CC Construcción y Obras Públicas Jaén, art. 33 CC Construcción y Obras Públicas Valladolid, art. 31 CC Hospedaje Madrid, art. 55 CC Industrias Siderometalúrgicas Gerona, art. 41 CC Hostelería Salamanca, art. 33.1 CC Mercadona S.A., art. 45 CC ONCE, art. 153 CC AENA, art. 53 CC Paradores de Turismo, art. 5.12 Getronics España Solutions S.L., art. 120 CC Finanzauto S.A., art. 48 CC Danone S.A., art. 10 a) CC Schweppes, art. 44 CC G.E. Plásticos de España, art. 14 CC Philips Ibérica, art. 37 CC DHL Logistics Spain y disp. trans. 2.ª CC Mahou S.A.

³⁴⁶ Art. 77 CC Empresas de Seguridad, art. 58 CC Enseñanza Privada de Cataluña, art. 67 Sociocultural de Cataluña, art. 88 CC Construcción y Obras Públicas Alicante y art. 36.a) CC Construcción y Obras Públicas Valencia.

³⁴⁷ Art. 23 CC Servicios Asistencia en Tierra, art. 49 CC Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, art. 31 CC Hospedaje de Madrid, art. 14 CC Philips Ibérica, art. 48 CC Danone S.A. y art. 23 CC Servicios Asistencia en Tierra.

³⁴⁸ Art. 50.3 CC Grandes Almacenes, art. 77 CC Empresas de Seguridad, art. 51 CC Industria del Calzado, art. 58 CC Enseñanza Privada Centros sin concertación ni subvención, Anexo IV CC Conservas Vegetales, art. 17 CC Autoescuelas, art. 63 CC Industrias de Ferralla, art. 45 CC Contratas Ferroviarias, art. 86 CC Limpieza Edificios y Locales Cataluña, art. 58 CC Enseñanza Privada de Cataluña, art. 67 CC Tiempo libre educativo y sociocultural, art. 36 CC Transporte enfermos y accidentados en ambulancia de Andalucía, art. 16 CC Empresas Org. juego del Bingo de Cataluña, art. 34.b) CC Empresas adjudicatarias contra incendios de Castilla-La Mancha, art. 49.1 CC Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, art. 26 CC Limpieza centros sanitarios Gobierno Aragón, art. 28 CC Limpieza centros educativos Gobierno Vasco, art. 71.b) CC Enseñanza Privada País Vasco, art. 36 CC Confección ante, napa y doble faz de Cataluña, art. 16 CC Pirotecnia Com. Valenciana, art. 45 CC Captación, elevación y distribución aguas Extremadura, art. 22 bis CC Industria Siderometalúrgica Madrid, art. 24.b) CC Industria del Metal Madrid, art. 31 CC Comercio del Metal de Barcelona, art. 38 CC Hostelería de Murcia, art. 32 CC Hospedaje de Madrid, art. 41 CC Hostelería de Salamanca, art. 33 CC Mercadona S.A., art. 153 CC AENA, art. 48 CC Danone, art. 41 CC Fomento Construcciones y Contratas Tarragona y Reus y art. 148 CC Finanzauto.

³⁴⁹ Art. 51 CC Industria del Calzado, anexo IV CC Conservas Vegetales, art. 34 CC Universidades y centros privados, art. 36 CC Confección ante, napa y doble faz de Cataluña, art. 41 CC Hostelería de Salamanca y art. 24.b) CC Industria del Metal Madrid que también exige el acuerdo pero, en caso de desacuerdo, es la comisión paritaria la que decide si procede o no la jubilación anticipada.

³⁵⁰ Art. 50.3 CC Grandes Almacenes.

lado tenga carácter indefinido³⁵¹ o, cuando menos, tenga idéntica naturaleza que el anterior,³⁵² o, finalmente, que el puesto desempeñado por el trabajador que pretende jubilarse de forma anticipada no esté catalogado por la empresa como puesto a extinguir o a amortizar³⁵³.

Por último, también es frecuente encontrar cláusulas de jubilación parcial, vinculada a la simultánea celebración de un contrato de relevo.

Por su parte, la instrumentación de planes de pensiones es excepcional. De los más de 150 convenios colectivos de ámbito supraempresarial analizados, tan sólo uno de ellos incluye la obligación de las empresas de realizar aportaciones a un plan de pensiones en beneficio de sus trabajadores. Es el caso del CC Comercio Manipulación Flores y Plantas que prevé un plan de pensiones de sistema de empleo, promoción conjunta y aportación definida, en virtud del cual la empresa asume el compromiso de aportar el 0,80% del salario bruto anual del trabajador; contribución que se mantendrá mientras el trabajador preste servicios en cualquiera de las empresas que queden dentro del ámbito de aplicación del convenio. Y en otro de los convenios de ámbito supraempresarial las partes acuerdan, sin más, estudiar la conveniencia de crear un complemento por jubilación a través de un plan de pensiones, sin asumir ningún compromiso con respecto a su creación.³⁵⁴

En el ámbito empresarial sí se han detectado convenios que contienen cláusulas en torno a la formalización de planes de pensiones. Sin embargo, dista mucho de tratarse de una práctica extendida. Los planes se encuadran en la modalidad del sistema de empleo, siendo el promotor la propia empresa y los partícipes los trabajadores.³⁵⁵ Suelen ser planes de aportación definida,³⁵⁶ en los que la aportación se fija en términos absolutos o tomando como referente las retribuciones de los propios partícipes. No obstante, se observan convenios que prevén planes de pensiones de carácter mixto que contemplan tanto aportaciones como prestaciones definidas.³⁵⁷ A través de estos planes se cubren, además de la jubilación, otras situaciones de necesidad como la incapacidad permanente (en sus grados de total, absoluta y gran invalidez) y la muerte y supervivencia e, incluso, de forma excepcional, el desempleo.³⁵⁸ Es frecuente que la adhesión al plan se condicione al cumplimiento de determinados requisitos como que el trabajador acredite una

³⁵¹ Art. 32 CC Hospedaje de Madrid.

³⁵² Art. 77.3 CC Empresas de Seguridad; art. 41 CC Hostelería de Salamanca.

³⁵³ Art. 58 CC Enseñanza Privada Centros sin concertación ni subvención.

³⁵⁴ Disp. trans. 3.ª CC Chocolates, bombones, caramelos y chicles.

³⁵⁵ Art. 75 CC RENFE, anexo II CC Bridgestone Hispania, S.A., art. 64 CC Danone, art. 25 CC Groupama Seguros y Reaseguros, art. 45 Plásticos de España y art. 28 CC San Miguel.

³⁵⁶ Cap. IX CC Saint-Gobain Cristalería S.A., art. 25 CC Groupama Seguros y Reaseguros y art. 28 CC San Miguel.

³⁵⁷ Art. 75 CC RENFE, anexo II CC Bridgestone Hispania, S.A., art. 64 CC Danone y art. 45 Plásticos de España.

³⁵⁸ Art. 25 CC Groupama Seguros y Reaseguros.

determinada antigüedad en la empresa³⁵⁹ o que se encuentre vinculado con la misma mediante un contrato de duración indefinida³⁶⁰.

Todavía más excepcional es la protección de la jubilación a través de una póliza de seguro. Conforme a la cual se prevé la obligación del trabajador de jubilarse a los 65 años de edad. Ahora bien, si al alcanzar dicha edad, el trabajador no acreditara 35 años cotizados y, en consecuencia, no tuviera el derecho al 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación, la empresa aseguraría la diferencia a través de una póliza de seguro³⁶¹.

I.VI.3.2. *La protección de la incapacidad permanente y de las situaciones de muerte y supervivencia*

La mayor parte de los convenios colectivos analizados prevén cláusulas de protección social ante situaciones de incapacidad permanente o de muerte y supervivencia, aun cuando, en algunos casos, la aplicación de estos preceptos se supedita al cumplimiento de determinados requisitos como que el empleado acredite una determinada antigüedad en la empresa³⁶² o que exista un beneficiario expresamente designado por el trabajador fallecido.³⁶³ Con respecto al ámbito subjetivo de estas cláusulas, la tendencia es que abarquen, sin distinción, a todos los trabajadores de la empresa. No obstante, se han detectado algunos convenios que dejan fuera del radio de protección a los trabajadores en situación de excedencia³⁶⁴ o a los que acrediten más de 65 años de edad³⁶⁵.

Salvo algún convenio que cubre tan sólo las situaciones de fallecimiento,³⁶⁶ el ámbito objetivo de protección de estas cláusulas suele alcanzar tanto la muerte como la invalidez; y respecto a esta última situación de necesidad es interesante destacar que la mayor parte de los convenios protegen la inva-

³⁵⁹ Por ejemplo, el art. 45 Plásticos de España exige acreditar 180 días de antigüedad para poder adherirse al plan; un año, el art. 150 CC AENA y el Cap. IX CC Saint-Gobain Cristalería S.A.; 18 meses, el art. 25 CC Groupama Seguros y Reaseguros; y, finalmente, dos años, el anexo II CC Bridgestone Hispania, S.A.

³⁶⁰ Anexo II CC Bridgestone Hispania, S.A.

³⁶¹ Art. 21 b) CC Industria Siderometalúrgica Sevilla.

³⁶² Un año de antigüedad exige el art. 23 CC Mayoristas Distribuidores Productos Farmacéuticos, así como el art. 63 CC Comercio al por mayor e Importación Productos Químicos y el art. 40 CC Comercio Metal Barcelona; seis meses se exigen en el art. 50 CC Servicios Asistencia en Tierra. Y, por su parte, el art. 17 CC Empr. Almacenistas Importación, Exportación, Envasado frutos secos de Barcelona, Gerona y Lérida no deja fuera del ámbito de protección a quienes no acrediten una antigüedad determinada, pero sí minora la cuantía de la indemnización en tales casos. Así, de no acreditarse un año de antigüedad en la empresa, la indemnización prevista en el convenio colectivo se percibiría de forma proporcional.

³⁶³ Art. 63 CC Mediación Seguros Privados.

³⁶⁴ Art. 52.3 CC Saint-Gobain Cristalería S.A.

³⁶⁵ Nuevamente el art. 63.2 CC Mediación Seguros Privados es ejemplo de lo expuesto. De la misma manera, el art. 24 CC Establecimientos Financieros de Crédito y el art. 148 CC Finanzauto S.A.

³⁶⁶ Art. 41 CC Sociedades Cooperativas de Crédito y art. 40 CC Comercio del Metal Barcelona.

lidez en sus grados de total, absoluta y gran invalidez³⁶⁷ y, de manera absolutamente excepcional, se amplía la cobertura a la incapacidad permanente parcial³⁶⁸ o a las lesiones permanentes no invalidantes.³⁶⁹ En otras ocasiones, por el contrario, el ámbito de protección se reduce, limitándose en exclusiva a la incapacidad permanente absoluta³⁷⁰ o a la gran invalidez,³⁷¹ si bien es cierto que, en tales casos, no es inusual encontrar convenios en los que se impone a la empresa la obligación de reubicar al trabajador en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual en otro puesto de trabajo compatible con su capacidad residual o se reconoce la preferencia del trabajador con capacidad limitada de ocupar puestos adecuados a su estado.³⁷²

Ahora bien, con frecuencia se tiene también en cuenta cuál es la contingencia determinante de la situación de necesidad, de manera que sólo se protege al trabajador frente al fallecimiento o la invalidez que deriven, por ejemplo, de contingencias profesionales,³⁷³ de un accidente de trabajo —sупuesto más común—³⁷⁴ o de un mero accidente, con independencia de su carácter común o profesional.³⁷⁵

Con respecto a la cobertura dispensada ante estas situaciones de necesidad, se han observado algunos convenios que prevén la concesión al tra-

³⁶⁷ Art. 32 CC Autoescuelas, art. 62 CC Industrias de Ferralla, art. 62 CC Mediación en Seguros Privados, art. 50 CC Contratas Ferroviarias, art. 26 CC Industria Metalgráfica, art. 50 CC Asistencia en Tierra en aeropuertos, art. 88 CC Enseñanza Privada de Cataluña, art. 75 CC Enseñanza Reglada País Vasco, art. 78 CC Centros de atención a personas con discapacidad Com. Valenciana, art. 49 CC Industria Metalgráfica de Cataluña, art. 26 CC Construcción y Obras Públicas Barcelona, art. 45 CC Construcción y Obras Públicas Madrid, art. 34 CC Hostelería Islas Baleares, art. 56 CC Construcción y Obras Públicas Alicante, art. 26 CC Comercio de Alimentación Madrid, art. 47 CC Hostelería de Alicante, art. 35 CC Industria Siderometalúrgica de Murcia, art. 27 CC Hospedaje de Madrid, art. 35 CC AENA, art. 28 CC Mahou S.A. y art. 52.3 CC Saint-Gobain Cristalería S.A.

³⁶⁸ Art. 36 CC DHL Logistics Spain.

³⁶⁹ Art. 62 CC Industrias de Ferralla.

³⁷⁰ Art. 25 CC Limpieza Centros Sanitarios Gobierno Aragón, art. 34 CC Pirotecnia Com. Valenciana, art. 50 CC Captación, elevación y distribución de aguas Extremadura, art. 28 CC Empr. Almacenistas Importación, Exportación, Envasado frutos secos de Barcelona, Gerona y Lérida, art. 54 CC Paradores de Turismo y art. 39 CC Philips Ibérica.

³⁷¹ Art. 34 CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Andalucía.

³⁷² Anexo III CC Conservas Vegetales en relación con el art. 68.

³⁷³ Art. 36 CC Actividades Forestales Castilla y León, art. 25 CC Limpieza Centros Sanitarios Gobierno Aragón y art. 28 CC Empr. Almacenistas Importación, Exportación, Envasado frutos secos de Barcelona, Gerona y Lérida.

³⁷⁴ Art. 32 CC Despachos Técnicos Tributarios, art. 50 CC Contratas Ferroviarias, art. 37 CC Universidades y centros universitarios privados, art. 50 CC Servicios Asistencia en Tierra, art. 87 CC Limpieza Edificios y Locales de Cataluña, art. 34 CC Transporte Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Andalucía, art. 78 CC Atención Personas Discapacitadas Com. Valenciana, art. 45 CC Empresas adjudicatarias contra Incendios Castilla La-Mancha, art. 45 CC Chocolates, bombones, caramelos y chicles de Barcelona, Lérida y Tarragona, art. 34 CC Pirotecnia Com. Valenciana, art. 50 CC Captación, elevación y distribución de aguas Extremadura, art. 28 CC Sector del Campo de Huelva y art. 35 CC Fomento Construcciones y Contratas, centros de Tarragona y Reus.

³⁷⁵ Art. 60 CC Empresas de Seguridad; art. 32 CC Autoescuelas, art. 41 CC Administraciones Lote-
ría, art. 33 CC Desinfección, Desinsectación y Desratización, art. 88 CC Enseñanza Privada Cataluña,
art. 75 CC Enseñanza Reglada País Vasco, art. 31 CC Limpieza Centros Educativos Gobierno Vasco, art.
75 CC Enseñanza Privada País Vasco y art. 47 CC Hostelería Alicante.

bajador o a sus derechohabientes de prestaciones en especie. La empresa asume así, en caso de fallecimiento, los gastos derivados del traslado del cadáver desde el lugar del óbito hasta el lugar de residencia habitual³⁷⁶ y, en caso de incapacidad, los gastos de asistencia médica, quirúrgica o farmacéutica.³⁷⁷ Excepcionalmente, algún convenio prevé un complemento a la pensión otorgada por el sistema público de pensiones en aras a asegurar al trabajador incapacitado el 100% de su retribución,³⁷⁸ o al cónyuge superviviente el 50% del total de las percepciones del causante.³⁷⁹ No obstante lo anterior, la tendencia es que la protección se concrete en la entrega de una cantidad a tanto alzado cuya cuantía supone un importe fijo o un determinado número de mensualidades del salario del trabajador afectado. En la concreción del importe, no se suelen tener en cuenta las circunstancias personales del trabajador; destacamos, sin embargo, un convenio colectivo que toma en consideración este aspecto, aplicando a la cuantía de la indemnización determinados coeficientes en función de si existen familiares supervivientes y en qué circunstancias se encuentran.³⁸⁰

La intensidad de la protección también se encuentra estrechamente vinculada a cuál sea la contingencia determinante de estas situaciones de necesidad. Así, cuando el convenio colectivo protege al trabajador frente a la muerte o a la invalidez, con independencia de cuál haya sido su causa, el importe de la indemnización suele ser más bajo que en los casos en los que la empresa asume el compromiso de indemnizar únicamente a quienes fallezcan o queden permanentemente incapacitados con motivo de un accidente (especialmente cuando éste tiene carácter profesional). De esta manera, la mayor amplitud de la cobertura se compensa con una menor intensidad de la misma. En tales casos, la cuantía de la indemnización se mueve en un abanico sumamente amplio que abarca desde los 24.000 €³⁸¹ hasta una mensualidad de salario.³⁸² Por el contrario, cuando la empresa sólo asume el compromiso de proteger al trabajador frente a las contingencias profesionales o el accidente, la cuantía de la indemnización se incrementa, moviéndose en tal caso en una horquilla entre 36.000³⁸³ y 4.500 €. ³⁸⁴ No obstante lo anterior, también se observan convenios que protegen al trabajador frente a am-

³⁷⁶ Art. 41 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva.

³⁷⁷ Art. 37 CC Universidades y Centros Universitarios privados, art. 75 CC Enseñanza Reglada País Vasco y art. 75 CC Enseñanza Privada País Vasco.

³⁷⁸ Art. 35 CC Bancos Privados.

³⁷⁹ Art. 37 CC Bancos Privados y art. 40 CC Sociedades Cooperativas de Crédito.

³⁸⁰ Por ejemplo, el art. 52 CC Saint-Gobain Cristalera, S. A. prevé la aplicación de determinados coeficientes en función de las circunstancias familiares del empleado. Así, si está soltero y no tiene hijos, se aplica a la indemnización un coeficiente del 0,90; por el contrario, si está casado, el coeficiente asciende a 1,20; al igual que si tiene hijos menores de 18 años o mayores de dicha edad incapacitados.

³⁸¹ Art. 46 CC Grandes Almacenes.

³⁸² Art. 11 CC Industria Textil y Confección, art. 45 CC Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña y art. 17 CC Empr. Almacenistas Importación, Exportación, Envasado frutos secos de Barcelona, Gerona y Lérida.

³⁸³ Art. 45 CC Empresas adjudicatarias contra Incendios Castilla-La Mancha.

³⁸⁴ Art. 35 CC Fomento Construcciones y Contratas, centros de Tarragona y Reus.

bas contingencias (comunes y profesionales) pero establecen indemnizaciones de distinta cuantía en función de cuál sea la causa que originó el fallecimiento o la invalidez, siendo las contingencias profesionales o el accidente, sea o no de trabajo, las causas que reciben un tratamiento claramente privilegiado.³⁸⁵

Por otro lado, la muerte y la invalidez no siempre reciben un tratamiento similar, detectándose convenios que indemnizan con una mayor cuantía el fallecimiento que la incapacidad permanente³⁸⁶ y a la inversa.³⁸⁷

En caso de fallecimiento del trabajador, ¿quiénes han de ser los beneficiarios de estas cuantías? Algunos convenios prevén la posibilidad de que sea el propio trabajador quien designe a los concretos beneficiarios³⁸⁸ o se remiten sin más a la legislación civil,³⁸⁹ otros, por el contrario, determinan quiénes podrán percibir la indemnización. Así, impiden su percepción por parte del cónyuge separado judicialmente³⁹⁰ o de los familiares que no se encontrasen a cargo del trabajador fallecido.³⁹¹

Por último, interesa destacar el establecimiento por algunos convenios colectivos de criterios correctores al objeto de limitar el coste empresarial. Así, si el empresario fuese declarado civilmente responsable de indemnizar al trabajador del daño producido como consecuencia, por ejemplo, de un accidente sufrido en la empresa, el importe de esta indemnización se compensaría con la prevista en estas cláusulas de previsión social.³⁹²

Un tema que, sin duda, genera problemas en la práctica es la determinación del hecho causante de estas situaciones de necesidad, como consecuencia de que estas cláusulas no suelen resultar de aplicación cuando el hecho causante resulta anterior a la entrada en vigor del convenio colectivo.³⁹³ Al objeto de evitar esta inseguridad jurídica, algunos convenios concretan

³⁸⁵ Paragón de lo expuesto son los arts. 26 CC Construcción y Obras Públicas Barcelona, 45 CC Construcción y Obras Públicas Madrid, 56 CC Construcción y Obras Públicas Alicante y 41 CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra que prevén una indemnización de una mensualidad si la contingencia es común, y de 40.000 € si es profesional. O, por ejemplo, el art. 63 CC Mediación Seguros Privados que establece una indemnización de 14.500 € por muerte natural y 29.000 € cuando obedece a un accidente, sea o no de trabajo.

³⁸⁶ Art. 50 CC Contratas Ferroviarias y art. 34 CC Pirotecnia Com. Valenciana.

³⁸⁷ Art. 75 CC Enseñanza Reglada País Vasco, art. 75 CC Enseñanza Privada País Vasco y art. 36 CC DHL Logistics Spain.

³⁸⁸ Art. 41 CC Administraciones Lotería, art. 50 CC Servicios Asistencia en Tierra, art. 36 CC Actividades Forestales Castilla y León y art. 34 CC Acuicultura Marina Andalucía.

³⁸⁹ Art. 32 CC Despachos Técnicos Tributarios.

³⁹⁰ Art. 34 CC Acuicultura Marina Andalucía.

³⁹¹ Art. 11 CC Industria Textil y Confección y art. 17 CC Distribuidores Cinematográficos.

³⁹² Art. 62.4 CC Industrias de Ferralla, art. 50 CC Asistencia en Tierra en aeropuertos, art. 26 CC Construcción y Obras Públicas Barcelona, art. 45 CC Construcción y Obras Públicas Madrid, art. 56 CC Construcción y Obras Públicas Alicante, art. 41 CC Construcción Pontevedra y art. 51 CC Construcción La Coruña.

³⁹³ Art. 34 CC Hostelería Islas Baleares y art. 34 CC Acuicultura Marina de Andalucía.

cuándo se entiende acaecido el hecho causante, ubicándolo en la fecha en que se ha producido el accidente o la causa determinante de la enfermedad,³⁹⁴ lo que tiene plena lógica habida cuenta de que es posible que la muerte o la invalidez sobrevengan con posterioridad a tales fechas e, incluso, a la vigencia de la relación laboral con la empresa.

Respecto de la organización de la acción protectora, la tendencia es que estas indemnizaciones se articulen a través de una póliza de seguro concertada por la propia empresa.³⁹⁵ De esta manera, se traslada a la entidad aseguradora la obligación de efectuar el abono de las cantidades comprometidas. Ahora bien, ¿qué ocurriría si la entidad aseguradora se negara a cubrir a un trabajador? Rara vez los convenios abordan esta cuestión. Precisamente por eso, interesa destacar al respecto, el art. 34 CC Acuicultura Marina Andalucía en virtud del cual: «En el caso de que la aseguradora solicite cuestionario de salud y, a raíz del mismo, rechace la cobertura de algún productor, la empresa deberá solicitar a dos aseguradoras más la posibilidad de cobertura del mismo. Si tras dichas solicitudes el productor sigue sin poder asegurarse, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad.»

Algunos convenios colectivos fijan expresamente cuál es el plazo que tiene la empresa para suscribir la póliza³⁹⁶ y, al objeto de que la representación legal de los trabajadores pueda verificar el cumplimiento por parte del empresario de este compromiso, se han detectado convenios que prevén expresamente la obligación del empresario de mostrar la póliza suscrita a los representantes de los trabajadores³⁹⁷ e, incluso, de acreditarles el pago de la misma³⁹⁸.

³⁹⁴ Art. 62 CC Industrias de Ferralla, art. 26 CC Construcción y Obras Públicas Barcelona, art. 45 CC Construcción y Obras Públicas Madrid, art. 56 CC Construcción y Obras Públicas Alicante, art. 41 CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra y art. 35 CC Hostelería Islas Baleares.

³⁹⁵ Art. 46 CC Grandes Almacenes, art. 60 CC Empresas de Seguridad, anexo III CC Conservas Vegetales, art. 32 CC Autoescuelas, art. 41 CC Sociedades Cooperativas de Crédito, art. 62 CC Industrias de Ferralla, art. 62 CC Mediación en Seguros Privados, art. 63 CC Comercio al por mayor e Importación Productos Químicos, art. 42 CC Industrias de Turrónes y Mazapanes, art. 50 CC Contratas Ferroviarias, art. 37 CC Universidades y Centros Universitarios privados, art. 26 CC Industria Metalgráfica, art. 24 CC Establecimientos Financieros de Crédito, art. 50 CC Asistencia en Tierra en aeropuertos, art. 87 CC Limpieza Edificios y Locales de Cataluña, art. 88 CC Enseñanza Privada de Cataluña, art. 75 CC Enseñanza Reglada País Vasco, art. 34 CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Andalucía, art. 78 CC Centros de atención a personas con discapacidad Com. Valenciana, art. 45 CC Incendios Forestales Castilla-La Mancha, art. 38 CC Educación Especial de Cataluña, art. 34 CC Acuicultura Marina de Andalucía, art. 45 CC Chocolates, bombones, caramelos y chicles de Barcelona, Lérida y Tarragona, art. 31 CC Limpieza centros educativos Gobierno vasco, art. 75 CC Enseñanza Privada País Vasco, art. 34 CC Pirotecnia Com. Valenciana, art. 34 CC Hostelería Islas Baleares, art. 28 CC Sector del campo de Huelva, art. 26 CC Comercio de Alimentación de Madrid, art. 47 CC Hostelería de Alicante, art. 54 CC Paradores de Turismo, art. 148 CC Finanzauto S.A. y art. 28 CC Mahou S.A.

³⁹⁶ 20 días, según lo previsto en el art. 25 CC Limpieza Centros Sanitarios Gobierno Aragón, un mes conforme a los arts. 34 CC Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Andalucía y 32 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid, dos meses de acuerdo a los arts. 78 CC Centros de atención a personas con discapacidad Com. Valenciana y 34 CC Acuicultura Marina de Andalucía y tres meses conforme a los arts. 46 CC Grandes Almacenes, 50 CC Asistencia en Tierra en aeropuertos y 28 CC Sector del campo de Huelva.

³⁹⁷ Arts. 34 y 35 CC Hostelería Islas Baleares, art. 47 CC Hostelería Alicante, arts. 34 y 35 CC Industria Siderometalúrgica Murcia, art. 37 CC Supermercados y Autoservicios de Alimentación Barcelona.

³⁹⁸ Art. 50 CC Contratas Ferroviarias y art. 25 CC Limpieza Centros Sanitarios Gobierno Aragón.

La tendencia es que sea la empresa la obligada a concertar esta póliza, aun cuando no faltan convenios en los que la suscripción la asume el propio trabajador, comprometiéndose la empresa a entregarle un importe fijo anual a tal efecto³⁹⁹. Por otro lado, el importe de la prima suele ser asumido en su integridad por el empresario. No obstante, en algún caso, se prevé la participación del empleado en su pago⁴⁰⁰.

I.VI.4. Otras medidas de previsión social

Al margen de los complementos ya analizados, algunos convenios protegen otras situaciones de necesidad relacionadas, fundamentalmente, con la asunción de responsabilidades familiares. En este sentido, es importante poner de manifiesto que se aprecia una mayor cercanía de los convenios de empresa a los trabajadores que se encuentran en tal situación. Se confieren así ayudas de pago único en caso de matrimonio o inscripción en el registro civil como pareja de hecho⁴⁰¹ o con motivo del nacimiento de un hijo⁴⁰².

Igualmente, algunos convenios prevén el abono periódico de una cantidad fija (que oscila entre 30 y 180 €) en caso de que el trabajador tenga hijos menores de una edad determinada⁴⁰³ o familiares a cargo discapacitados⁴⁰⁴, en cuyo caso la cuantía puede variar en función del grado de discapacidad.

CONCLUSIONES GLOBALES

- Si se puede señalar un aspecto que tenga carácter transversal en lo referente al estudio de la estructura salarial, éste es el relativo a las diferencias retributivas. De hecho, la observación de la muestra de convenios en sus diferentes ámbitos permite constatar que hay que seguir examinando los criterios determinantes de estas diferencias de trato retributivo a la luz de los pro-

³⁹⁹ Art. 45 CC Confección ante, napa y doble faz y art. 27 CC Sector Agrícola, Forestal y Pecuario Murcia.

⁴⁰⁰ Según lo previsto en el art. 148 CC Finanzauto, se retendrá al trabajador de la nómina el importe de 3,01 € mensuales, al objeto de que éste participe en el pago de la prima correspondiente.

⁴⁰¹ Es el caso del art. 5.10 CC Getronics España Solutions S.L. que otorga, en tales supuestos, una ayuda de 200 €.

⁴⁰² Por ejemplo, el art. 29 CC Hospedaje de Madrid prevé la entrega de 532,73 € por hijo, siempre que el trabajador lleve prestando servicios en la empresa durante nueve meses y no cause baja voluntaria en los seis meses siguientes al hecho causante, en cuyo caso se le descontaría el importe en la propia liquidación. Por su parte, el art. 5.12 CC Getronics España Solutions S.L. también prevé un pago único de 200 € por nacimiento de hijo.

⁴⁰³ El art. 38 CC Fomento Construcciones y Contratas, centros de Tarragona y Reus reconoce el derecho del trabajador a una aportación anual de 100 € por hijo menor de tres años siempre y cuando acredite un año de antigüedad en la empresa.

⁴⁰⁴ Art. 60 CC Empresas de Seguridad, art. 34 CC Gas Natural Distribución SDG, anexo II CC Bridgestone Hispania, S.A., art. 44 CC Danone y art. 31 CC San Miguel. Por su parte, el art. 31 CC Mahou S.A. prevé la obligación de la empresa de abonar al trabajador por una sola vez la diferencia entre sus ingresos y los gastos que justifique por tal concepto.

nunciamientos judiciales más recientes y prestar especial atención a los criterios que originan las mismas: fecha de ingreso, edad, carácter temporal del contrato, categoría profesional.... Otro aspecto importante sobre el que debe continuarse la investigación es sobre el empleo de la estructura salarial y la determinación del salario como instrumentos de política de empleo en la negociación colectiva. Esto enlaza con el examen de la presencia del denominado «plus de empleo estable».

- Así pues, dentro del capítulo dedicado al estudio de la estructura salarial, destacaríamos el estudio de la incidencia de la estructura del salario o la relación de la estructura del salario con las diferencias salariales. En los últimos tiempos se observa un aumento de las referencias relativas al mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y las relaciones cuantitativas entre niveles salariales en un mismo sector o en una misma empresa. En este sentido, se constata en el recurso frecuente a la creación artificiosa de complementos salariales para proceder al incremento retributivo cuando más bien esos incrementos debieran situarse en el salario base.

- Puede afirmarse la existencia de una notable desigualdad en el tratamiento de la estructura salarial según los ámbitos de negociación, no obstante, si fuera preciso formular una valoración o expresar una impresión de conjunto, hay que decir que en estos últimos años se perciben movimientos y ajustes en la ordenación de la estructura del salario para adaptarla a variables nuevas. Se trata de alternativas que se van abriendo paso y tienen en cuenta, tanto los aspectos individuales del trabajo desempeñado, como cuestiones o criterios que afectan a la empresa o al sector. En todo caso, es claro que cualquier novedad que se perciba en la estructura retributiva resulta indicativa de los cambios introducidos, o que se quieren introducir, sobre la gestión del personal⁴⁰⁵. Ya sea para primar la vinculación de los trabajadores con la empresa, ya sea para mejorar los índices de productividad, todo ello discurre en la línea señalada por los sucesivos acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva.

- El análisis de la regulación convencional del rendimiento y la productividad en el ámbito de los complementos salariales de calidad y cantidad supone sólo una parte del amplio tratamiento que reciben ambos conceptos en la negociación colectiva. Se trata de una cuestión que pone de manifiesto la conexión y dependencia interna del contenido de los convenios colectivos y que se expresa, sobre todo, en el contexto de la organización del trabajo.

- En relación con ello, se detecta, además, una tendencia a la valoración del mayor y mejor trabajo realizado en el ámbito de los devengos económicos que supera la que se hace respecto de dichos complementos. Sin embargo, es de lamentar que no sea generalizado el establecimiento de sis-

⁴⁰⁵ Vid. *El Contenido Económico de la Negociación Colectiva*, AA.VV., MTAS, 2005, pág. 73.

temas de medición objetivos y autónomos que sirvan para calcular la cuantía del incentivo. De hecho, no son pocos los convenios colectivos que contienen referencias al rendimiento y la productividad que, en realidad, se destinan a la ordenación de otras cuestiones, con frecuencia de forma indirecta. En particular, persisten las cláusulas que premian como calidad y cantidad de trabajo las meras asistencia o puntualidad.

- En suma, cabe afirmar que la regulación convencional del rendimiento y la productividad dentro de los complementos por mayor trabajo realizado se encuentra en una fase de estancamiento que no refleja la evolución de los sistemas de valoración, medición y retribución de la prestación de servicios desde la unidad de tiempo hacia la unidad de obra. Son contadas las experiencias negociales que configuran un sistema integral de gestión del rendimiento y la productividad o que, al menos, establecen nuevos planteamientos de regulación adaptados a la evolución de los sistemas productivos y de las relaciones laborales, con especial consideración a la fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Cabe encontrar una posible explicación a ello en el reducido espacio de participación que se arbitra a favor de la representación de los trabajadores; una intervención que seguramente supondría un avance en dicha gestión.

- De la muestra de convenios colectivos examinada se extrae que la incorporación de la política salarial como método de gestión de la empresa no hace más que consolidar el peso del factor variable del salario. Así, técnicas retributivas como la de evaluación del desempeño o la de dirección por objetivos están siendo adoptadas como instrumentos al servicio de las políticas de recursos humanos, que permiten optimizar la gestión del rendimiento. Estos mecanismos persiguen incentivar la implicación de los trabajadores en el proyecto empresarial, mejorar su grado de motivación, hacer más atractiva su adaptación a las necesidades cambiantes de la producción, en la medida en que permiten incrementar sus salarios a través de la evaluación de sus méritos profesionales y del cumplimiento de objetivos empresariales.

- Como presupuestos ineludibles que garantizan la eficacia de estos sistemas están la racionalización de la organización del trabajo junto al establecimiento de mecanismos de control ulterior de los resultados perseguidos, en orden a la satisfacción de los intereses, tanto empresariales como de los trabajadores.

- La flexibilidad de estos sistemas retributivos constituye su principal atractivo, ya que facilita la estructuración del salario a la medida de las necesidades específicas de la empresa. Por este motivo, es en los convenios colectivos de nivel empresarial, donde ha sido más habitual encontrar referencias, expresas o no, a sistemas de evaluación del desempeño o a complementos por objetivos. No obstante, este mismo rasgo también trae como consecuencia una progresiva individualización de las relaciones de trabajo que, por sí sola, no

resulta negativa, salvo cuando abre la puerta a comportamientos que pueden derivar en discriminaciones indirectas.

- Otro efecto relevante de la implantación de estos mecanismos es la modificación del perfil de los trabajadores que, empiezan a asumir responsabilidades «empresariales» con la finalidad de mejorar su retribución variable.

- Una última cuestión reseñable es la excepcional presencia de alusiones en la negociación colectiva al papel que juegan los representantes de los trabajadores en cualquiera de las fases de concreción de estos sistemas. Así, apenas se les reconoce un derecho a ser informados o escuchados, y alguna función de control posterior, cuando forman parte de las Comisiones mixtas de control.

- Las profundas transformaciones acaecidas en los sistemas de relaciones laborales, claramente determinadas por el tránsito de una economía industrial a una de servicios y la intensificación de la competencia han generado nuevas exigencias a las empresas. En este contexto, la retribución se considera un factor estratégico en la gestión empresarial, la consignación de un salario fijo y común a todos los trabajadores ha dado paso a estructuras retributivas variables en los que se tiene en cuenta la aportación del individuo al logro colectivo; entre estas iniciativas destacan las que vinculan la retribución de los trabajadores con alguna medida de desempeño (beneficios, mejoras en la productividad, resultados) o aquéllas que favorecen la integración societaria de los trabajadores en la empresa (entrega de acciones, opciones sobre acciones).

- La emergencia de estos sistemas de compensación se manifiesta en su incipiente inclusión dentro de las estrategias retributivas de las principales empresas cotizadas, generalmente mediante una decisión unilateral de la empresa. Estos sistemas de retribución variable son diseñados para distribuir una bonificación obtenida como consecuencia de la mejora del desempeño colectivo y persiguen identificar al trabajador con los fines generales de la organización, consiguiendo así su efectiva integración y un mayor compromiso que redunde en aumentos de productividad. Su implantación, además, no supone un coste excesivo para la empresa en tanto que esta fórmula queda autofinanciada por el propio logro de determinados niveles de beneficios.

- En cambio, la integración de los trabajadores en el capital social suele ser fruto de la discrecionalidad de la empresa que decide articular estas fórmulas generalmente como incentivo a la permanencia de determinados trabajadores. De ahí que estos sistemas, todavía en fase de asentamiento y consolidación en la práctica societaria española, tengan un ámbito subjetivo más limitado; el análisis de la negociación colectiva confirma esta tesis, sólo en dos convenios colectivos de la muestra se prevén mecanismos de integración de los trabajadores en el capital social.

- Aun así, los complementos variables no son especialmente significativos en la negociación colectiva española, donde la parte fija del salario sigue representando el 80% de las retribuciones salariales⁴⁰⁶. No obstante lo anterior, debemos reseñar la progresiva incorporación de estos complementos en la negociación colectiva, especialmente a nivel empresarial; las fórmulas más habituales son los que vinculan una partida a los resultados empresariales o al cumplimiento de unos objetivos grupales que impliquen una mejora en la productividad colectiva (*gain sharing*), siendo todavía muy poco significativas las fórmulas de integración de los trabajadores en el capital social.

- Empero, en el desarrollo de las fórmulas de participación financiera todavía es un elemento determinante el impulso recibido por los gobiernos, así, la existencia de un marco legal y fiscal favorable hacia estos mecanismos es un factor diferenciador en la extensión de estos sistemas en los países de nuestro entorno. En esta dirección, sucesivos informes comunitarios —PEPPER I; PEPPER II, Comunicación 2002 (364) final relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores— han constatado que en aquellos países en los que el Gobierno fomentó una determinada práctica, ésta ha sido la mayoritariamente utilizada por las empresas.

- En España, la inexistencia de un marco normativo de fomento de la participación financiera de los trabajadores ha dificultado una implantación generalizada de estos mecanismos, aun así la emergente inclusión de fórmulas referenciadas a medidas de desempeño o vinculadas al capital social en las estrategias retributivas de la empresas y su incipiente tratamiento por la negociación colectiva, exigen un pronunciamiento expreso por el legislador laboral que clarifique los aspectos más cuestionados de estos mecanismos retributivos.

- En cuanto a las percepciones extrasalariales quizás conviene destacar a modo de conclusión el crecimiento de los planes de compensación flexible en la negociación colectiva más reciente. Con esta modalidad de retribución indirecta o accesorio se persigue dar satisfacción a las necesidades concretas y puntuales de cada uno de los trabajadores, a través del abanico de productos de carácter social ofrecido por la empresa: servicios de tintorería, masajes, gimnasio o flexibilidad de horarios, etc. De esta manera, se superan los esquemas salariales clásicos diseñados para la generalidad de los trabajadores y la oferta de un cuadro de beneficios caracterizado por una cierta rigidez, donde el trabajador no tenía la posibilidad de elegir cómo quería percibir su retribución extrasalarial. Sin embargo, se debe señalar la estrecha vinculación de estas novedosas fórmulas retributivas a sectores de actividad muy concretos (telecomunicaciones y nuevas tecnologías, sector financiero, etc.) y que, por el momento, se trata de experiencias típicas del ámbito empresarial.

⁴⁰⁶ PÉREZ INFANTE, J. I. *op. cit.*

- De otro lado, se deben subrayar las importantes transformaciones experimentadas en el escenario laboral que han ejercido una cierta influencia sobre la configuración colectiva de las percepciones extrasalariales. En primer término, la introducción de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo ha incidido sobre algunas percepciones compensatorias como el quebranto de moneda. La incorporación de nuevos métodos de pago y tecnologías informáticas ha facilitado la disminución de los riesgos derivados de la realización por los trabajadores de operaciones con dinero. Esta idea ha sido recogida por la negociación colectiva, muy especialmente, la procedente del sector financiero, que permite fórmulas alternativas como pueden ser que sea la propia empresa la que asuma el riesgo del diferencial económico y que, en consecuencia, desaparezca la percepción del quebranto de moneda. En el mismo sentido, desde hace unos años, se han identificado nuevos riesgos en el ambiente laboral como el acoso moral o mobbing, burnout, estrés laboral o la violencia física. La negociación colectiva comienza a ser consciente de estas nuevas realidades incluyéndose en algunos convenios como partida extrasalarial la asistencia jurídica para los trabajadores que sean víctimas de violencia en el trabajo como por ejemplo agresiones o robos.

- La negociación colectiva recoge variadas fórmulas de gestión flexible del tiempo de trabajo a favor de la empresa o vinculadas a la producción compensadas con descanso, retribución o, en menor medida, con ambas (ampliación de la jornada convencional, diaria, semanal o anual, alteración del régimen de descansos, modificación horaria, distribución irregular de la jornada [horas flexibles, bolsas de horas]...). Tras la revisión convencional realizada se constata un significativo incremento de la presencia negocial de estas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo y su coexistencia, en muchos supuestos, no quedando claro los supuestos que dan lugar a su puesta en marcha (en general, circunstancias productivas o de mercado). A título de ejemplo, las bolsas de horas y las horas extraordinarias que, en buena lógica, deberían excluirse conviven en la regulación convencional del tiempo de trabajo generando, con ello, importantes márgenes de disponibilidad del tiempo de trabajo/tiempo de ocio del trabajador a favor de la empresa⁴⁰⁷. Sería deseable una revisión racionalizadora de aquellas fórmulas que respondiera a verdaderas necesidades de la producción y limitara su uso y abuso empresarial siendo una buena práctica en esta línea la previsión convencional de dilatados plazos de preaviso a los representantes de los trabajadores que permiten a éstos controlar la causalidad en la activación de aquellos mecanismos flexibilizadores del tiempo de trabajo.

- Por su parte, las fórmulas flexibles de gestión del tiempo de trabajo a favor de los trabajadores chocan, con frecuencia, con las necesidades y exi-

⁴⁰⁷ Tendencia ya señalada en MORÓN, R., HUERTAS, T., LÓPEZ AHUMADA, E.J., MORILLO, L., «Tiempo de trabajo. Estudio de las formas y principales tendencias de ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva», en AA.VV. (coord. Ricardo Escudero Rodríguez), *Observatorio de la negociación colectiva*, op. cit., p. 111.

gencias de la organización productiva y su reflejo negocial es bastante limitado. Fórmulas como las bolsas de horas a favor del trabajador que pudieran ser activadas en positivo o en negativo, son prácticamente inexistentes en la negociación colectiva aun cuando existen otras vías de flexibilidad que podrían responder a ese tiempo de libre disposición gestionado por el propio trabajador. Así, algún convenio colectivo contempla días flexibles de disfrute individual resultado de la diferencia entre los días de trabajo de la empresa y los días de jornada individual. La integridad salarial queda garantizada en tales casos y, a efectos de compatibilizar las exigencias de la producción con las preferencias de disfrute de los trabajadores, la propia negociación colectiva marca los límites de la capacidad decisoria de empresa y trabajador fijando normas de actuación⁴⁰⁸. Junto a ello los fondos individuales de permisos, permiten al trabajador acumular horas realizadas fuera de la jornada laboral para el disfrute de permisos retribuidos de libre elección siempre, lógicamente, que lo permita la capacidad productiva. Responden a idéntica finalidad otros instrumentos como los días de libre disposición/asuntos propios retribuidos que son una constante negocial y las frecuentes licencias o permisos no retribuidos que —de corta duración, mínimos de 2 y máximos de 30 días fraccionables⁴⁰⁹— permiten al trabajador adecuar su tiempo de trabajo a específicas necesidades personales aun cuando su remuneración salarial se verá afectada.

- Junto a ello, encuentran reflejo negocial expreso fórmulas de flexibilidad centradas en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del trabajador o en la formación de éste que implican una materialización de la gestión flexible del tiempo de trabajo a favor del trabajador. Aun cuando en muchos casos la norma colectiva fije los límites de disponibilidad de este tiempo y recoja cláusulas de salvaguarda como el respeto a las necesidades del servicio o las necesidades productivas de la empresa cierto es que, en muchos casos, será el propio trabajador el que decida el momento de su disfrute y su propia duración siendo, por tanto, el principal beneficiario de estas formas de flexibilidad. Recientes reformas normativas en la materia (Ley de Igualdad) pueden impulsar el desarrollo convencional de estas vías flexibles de gestión del tiempo de trabajo que benefician a los trabajadores.

⁴⁰⁸ Así, el CC NISSAN Motor Ibérica establece las siguientes reglas: a) Los días de disfrute serán en jornadas completas de 8 horas, sin merma económica en ningún concepto salarial y no compensables económicamente en ningún caso. b) La lista con el calendario de disfrute individual de cada año estará a la vista de todos los trabajadores del departamento, línea, sección o módulo. c) Una vez conocido el calendario laboral del año siguiente los trabajadores podrán presentar solicitudes para las fechas que deseen en un plazo máximo de 15 días. d) En caso de que el trabajador tuviera que variar alguna fecha, avisará con 7 días de antelación al mando correspondiente para su nueva ubicación en el calendario. e) Si, por cualquier circunstancia un trabajador cambiara de puesto o turno de trabajo, se le respetará el día que él mismo haya decidido disfrutar. f) En caso de coincidencia de la solicitud con expedientes de regulación de empleo, situaciones de IT o permisos retribuidos, el trabajador podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute. g) La dirección facilitará información mensual al comité de empresa de los días disfrutados por plantilla, distribuidos por zonas/líneas o departamentos.

⁴⁰⁹ En algún caso se prevé una duración superior (vgr. 3 meses de permiso retribuido por razones familiares o personales de probada importancia [CC European Air Transport]).

- En cuanto al reflejo o consecuencias retributivas del ejercicio por los trabajadores de los derechos de conciliación o formación perfilados a nivel negocial, constituiría un importante incentivo la escasa merma o integridad salarial. Es decir, el mantenimiento de los derechos económicos del trabajador o su no penalización retributiva consistente en la percepción de todos o la mayoría de los conceptos remuneratorios. La práctica negocial demuestra, sin embargo, que la retribución del trabajador se resentirá no sólo en aquellos supuestos en los que esta afectación es una consecuencia de la propia naturaleza jurídica de la institución que viabiliza el ejercicio de los derechos referidos (vgr. excedencias) sino en otros en los que el trabajador se ve privado de buena parte de la remuneración vinculada a la efectiva prestación de servicios. No obstante (y, pese a ello) la propia disponibilidad temporal puede ser ya un incentivo en sí misma: el trabajador no gozará de garantía retributiva pero sí de garantía de empleo y, en este contexto, numerosos convenios colectivos, excluyendo la retribución reconocen (ampliando los márgenes legales, en muchos casos), el derecho de reserva de puesto de trabajo, el cómputo de antigüedad o, en general, el mantenimiento de derechos en supuestos de permisos, licencias o excedencias vinculados a necesidades personales, familiares o formativas.

- A pesar de que es relativamente frecuente que los convenios colectivos complementen alguna de las prestaciones de Seguridad Social, el peso de la protección social complementaria en la negociación colectiva continúa siendo pequeño. Analizando las diferentes situaciones de necesidad previstas en la negociación, podemos extraer las algunas conclusiones.

- La jubilación es una de las situaciones de necesidad que menor atención merecen por parte de los agentes sociales. Su cobertura se articula a través de tres mecanismos: a) Mediante los planes de pensiones, muy escasos y vinculados, casi exclusivamente, a la negociación colectiva de ámbito empresarial. De preverse, suelen configurarse como planes de empleo de aportación definida y la adhesión al mismo se condiciona al cumplimiento de determinados requisitos como acreditar una antigüedad concreta o estar vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo de carácter indefinido; b) Las pólizas de seguro, absolutamente excepcionales y c) los premios de jubilación que representan, sin duda, la fórmula más utilizada, teniendo en cuenta el menor coste que implica en comparación con los dos mecanismos anteriores. La percepción de estos premios suele estar asociada a que sea el trabajador el que decida cesar en el trabajo por razón de edad y, con frecuencia, a que lo haga antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. No obstante, la tendencia no es tanto incentivar el cese del trabajador al aproximarse la edad ordinaria de jubilación, como de imponerlo mediante el establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa o de utilizarlo como medida de fomento de empleo bien a través de jubilaciones anticipadas al amparo del RD 1194/1985 o de jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo.

- La cobertura del fallecimiento y de la incapacidad permanente suele ir de la mano en la negociación colectiva. Constituyen situaciones de necesidad que merecen, sin duda, una mayor atención por parte de los agentes sociales que la jubilación. No obstante, es muy frecuente que su cobertura se condicione a que la causa que originó la incapacidad sea un accidente o revista naturaleza profesional. Su protección se concreta en indemnizaciones a tanto alzado, cuyo abono se asegura mediante la suscripción de una póliza de seguro colectivo.

- La práctica totalidad de los convenios colectivos analizados complementan la prestación que, por IT, otorga el sistema público de pensiones al objeto de asegurar al trabajador afectado el 100% de su retribución en activo. No obstante, es frecuente el establecimiento de ciertos límites: a) límites temporales, conforme a los cuales no se protege todo el período de suspensión del contrato, sino tan sólo una parte del mismo; b) límites cuantitativos, que toman como referencia el volumen de absentismo del total de la plantilla o del propio trabajador afectado, de forma que sólo se complementa la IT si el índice de absentismo no supera un determinado umbral establecido en el propio convenio colectivo y c) límites cualitativos que toman en consideración la causa (común o profesional) que originó la IT y otorgan un tratamiento diferente en uno y otro caso; tratamiento que es más beneficioso, sin duda, en el caso de que la incapacidad derive de una contingencia de carácter profesional.

- La maternidad, por su parte, merece una atención muy escasa. El hecho de que la prestación de la Seguridad Social ascienda al 100% de la base reguladora podría ser el motivo de este déficit de atención.

- Por último, con respecto al riesgo durante el embarazo, es necesario advertir que su cobertura también es pequeña en la negociación colectiva y que el hecho de que la Ley de Igualdad haya incrementado su cuantía hasta el 100% de la base reguladora nos hace esperar que su regulación se oriente en la misma línea que la maternidad.

- Uno de los objetivos de la negociación colectiva para el año 2007, en materia de previsión social complementaria, es el de asegurar a los trabajadores que se encuentren ante una situación de necesidad protegida por el sistema público de pensiones, una renta de sustitución próxima al 100% de sus ingresos de actividad. Teniendo en cuenta cómo ha evolucionado hasta el momento la protección social complementaria en la negociación colectiva, hemos de concluir que la situación dista mucho de alcanzar el objetivo planificado. Como se puede advertir, los compromisos por pensiones asumidos no suelen configurarse como un complemento a la prestación de la Seguridad Social, sino como una indemnización a tanto alzado cuya cuantía es independiente de la retribución que percibiera el trabajador y de los años que acreditara cotizados a la Seguridad Social.